

УДК 371.21  
ББК Ч 426-268.4

ГСИТИ 15.81.21

Код ВАК 19.00.07

**Калашников Александр Игоревич,**

руководитель информационного отделения, Институт психологии, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e-mail: Kalashnikov@e1.ru

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ВИРТУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** виртуальная образовательная среда; организационная лояльность.

**АННОТАЦИЯ.** Предпринимается попытка раскрыть специфику работы в виртуальной образовательной среде, выделить особенности содержания понятия «организационная лояльность», а также реализовать намерение рассмотреть противоречие развития организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды.

**Kalashnikov Alexander Igorevich,**

Head of the Information Department of the Institute of Psychology, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

## **ORGANIZATIONAL LOYALTY OF TEACHERS IN A VIRTUAL EDUCATION ENVIRONMENT**

**KEY WORDS:** virtual educational environment; organizational loyalty.

**ABSTRACT.** Attempts to reveal the specificity of working in a virtual educational environment are undertaken, the features of the notion of «organizational loyalty» are highlighted, the contradiction of organizational loyalty development of a teacher working in a virtual educational environment is studied.

В современном российском образовании появляется все больше возможностей использования информационно-коммуникационных технологий в структурных подразделениях вузов, школ, колледжей. Образовательные учреждения принимают участие в культурно-образовательных проектах, организуют дистанционное обучение, используют социальные сети, учебные порталы, чаты, файлообменники и т. д. Зачастую в рамках использования интернет-технологий в образовательном пространстве используется понятие «виртуальная образовательная среда». В условиях виртуальной образовательной среды педагог организует удаленную работу с аудиторией, внеаудиторную работу со студентами, использует сервисы, созданные для самостоятельной работы учащихся, курирует студенческие проекты, осуществляет дистанционную работу с коллегами и т. д. Виртуальная образовательная среда также выступает и как возможность для решения педагогом собственных педагогических задач на пути к профессиональной самоактуализации. Эта возможность, по мнению М. Е. Вайндорф-Сысоевой, определяется тем, что педагог может иметь различные роли в условиях виртуальной образовательной среды: *организатор учебного процесса; автор и разработчик электронных учебных курсов; консультант, организующий профессиональную педагогическую поддержку в процессе обучения; виртуальный психолог, создающий комфортные условия для обучения; проекти-*

*ровщик, который проектирует формы организации учебного процесса и виды деятельности, наиболее соответствующие целям и содержанию изучаемого курса; коллега и сотрудник; обучающийся* в ходе педагогического процесса, поскольку самообучение и взаимообучение преподавателя и обучающегося является атрибутивной особенностью инновационного обучения в рамках открытой модели непрерывного образования (3).

Вопрос профессиональной самоактуализации тесно связан с организационной лояльностью, которая возникает между работником и той организацией, в которой он работает. Ряд ученых полагает, что на организационную лояльность влияет наличие самой возможности для самоактуализации (1; 10 и др.).

Поднимая вопрос об организационной лояльности, важно отметить, что данная проблема актуальна как в России, так и за рубежом. Д. Мейер и Н. Аллен отмечают, что исследование организационной лояльности довольно популярно. Это определяется возможностью как прогнозировать текущую организацию за счет лояльного сотрудника. Воздействие организационной лояльности на организационную эффективность вызвало интерес среди ряда исследователей (13).

Мы считаем, что работа в виртуальной образовательной среде может обладать различными эффектами, в том числе и в контексте организационной лояльности. С од-

ной стороны, уровень организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды, может возрасти за счет увеличения возможностей для собственного профессионального развития. С. С. Баранская указывает на то, что часто причина организационной лояльности заключается не столько в возникновении привязанности к определенной организации, сколько в возможностях профессиональной самоактуализации внутри нее и построении профессиональной карьеры. Лояльность профессии связана с идентификацией сотрудника со своей профессиональной деятельностью, вовлеченностью в нее, стремлением к профессиональному самосовершенствованию, мастерству (1). М. Б. Перфильева также указывает на то, что организационная лояльность сотрудников тесно связана с возможностью профессиональной самоактуализации. По мнению исследователя, организационная лояльность сотрудников характеризует отношение работника к своей организации, при котором работник воспринимает цели организации как собственные, а достижение этих целей способствует повышению уровня социального комфорта трудовой деятельности работника, что в свою очередь способствует самоактуализации сотрудника в профессиональной и личной деятельности (10). С другой стороны, уровень организационной лояльности может снижаться за счет специфики работы в виртуальной образовательной среде: отдаленности от рабочего места, автономности, косвенной связи с организацией, выполнении трудового заказа сторонней организацией и т. д.

Цель данной статьи – обозначить существующее противоречие в развитии организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды.

Для начала подробно рассмотрим понятие «виртуальная образовательная среда». Раскрывая содержание понятия «виртуальная образовательная среда» можно отметить, что в классическом словаре С. И. Ожегова под термином «виртуальный» понимается «несуществующий, воображаемый, но возможный образ» (9). Г. Б. Холодова отмечает, что по отношению к виртуальности речь идет о чем-либо нематериальном и не воплощающемся в каком-либо предмете. А для того чтобы реализовать виртуальное в жизни, требуется использование материальных атрибутов. Развивая понятие «виртуальная реальность», Г. Б. Холодова говорит о том, что «виртуальная реальность» – это реальность, отличная от действительного, материально-

го мира, в основе которой нематериальные понятия – информация, мысли и образы. Смысл виртуальной реальности, по мнению Г. Б. Холодовой, есть «ощущение присутствия» в виртуальной среде. По ее мнению, особое внимание в современных исследованиях уделяется участникам образовательного процесса, создающим виртуальную образовательную среду, или использованию ее отдельных компонентов (12).

Под виртуальной образовательной средой часть ученых понимает информационное содержание и коммуникативные возможности локальных, корпоративных и глобальных компьютерных сетей, формируемые и используемые для образовательных целей всеми участниками образовательного процесса (4).

Другие ученые под виртуальной образовательной средой понимают среду, которая способствует творческому постижению Себя – Нового, т. е. личности, находящейся в процессе образовательного становления, осваивающей как новые знания, так и новые степени свободы (7).

В. А. Брылева под виртуальной образовательной средой понимает информационное пространство взаимодействия участников образовательного процесса, порождаемого информационно-коммуникационными технологиями. В. А. Брылева утверждает, что виртуальная образовательная среда является саморазвивающейся, многоуровневой и многофункциональной системой, которая объединяет ряд технологий: 1) специфические педагогические, дидактические и методические технологии; 2) информационные ресурсы; 3) компьютерные технологии (2).

В качестве системы виртуальную образовательную среду понимает М. Е. Вайндорф-Сысоева и считает, что такая среда – это быстро развивающаяся, многоуровневая и многофункциональная система, которая объединяет:

1) инновационные и традиционные технологии, специфические для взаимодействия участников учебного процесса в рамках открытой модели асинхронного индивидуального обучения;

2) информационные ресурсы: базы данных, библиотеки, электронные учебные материалы и т. п.;

3) современные программные средства – программные оболочки, средства электронной коммуникации (3).

Т. Н. Носкова отмечает, что виртуальная среда профессиональной деятельности педагога есть новая, формируемая электронная среда решения его профессиональных задач – учебных, научных, общественных, инициа-

тивных. Специфика построения виртуальной, образовательной среды, отмечает Т. Н. Носкова, проявляется в том, что социальный опыт передает не непосредственно педагог, а специально проектируемые электронные образовательные ресурсы. Аудиторное педагогическое общение преобразуется в удаленные виды коммуникации, осуществляемые при помощи различных телекоммуникационных средств и сервисов. Непосредственное управление образовательной деятельностью субъектов, осуществляемое педагогом в классической среде, преобразуется в иные формы, с опорой на базы данных в формы сетевого мониторинга, удаленного контроля и коррекции (8).

На основании анализа приведенных определений можно сказать, что виртуальная образовательная среда – это информационно-коммуникационное пространство, реализуемое посредством информационно-коммуникационных технологий, включающее специфические педагогические, дидактические, методологические технологии, информационные ресурсы и современные программные средства, используемые для педагогических целей.

Мы считаем, что поскольку педагог действует от лица образовательного учреждения и связан с ним, то можно говорить об организационной лояльности. Хотелось бы отметить, что содержание термина «организационная лояльность» довольно широкое. Мы не будем подробно останавливаться на анализе данного понятия, так как анализ был осуществлен в рамках статьи «Содержательные аспекты понятия организационная лояльность» (6), а напомним, что по вопросу организационной лояльности в трудах российских ученых встречаются такие понятия как «лояльность», «приверженность», в англоязычных источниках – «organizational commitment» (досл. «организационные обязательства») и «employee loyalty» (досл. «лояльность сотрудника»).

В. И. Доминяк вышеперечисленные термины считал синонимичными и стал понимать под организационной лояльностью социально-психологическую установку, характеризующую связь субъекта (кандидата, работника) с организацией, включающую в себя *эмоциональную* (чувства и эмоции к организации), *когнитивную* (разделение и принятие организационных ценностей, норм и т. д.) и *поведенческую*, интенциональную (готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие (5).

Мы же в качестве аспектов понятия «организационная лояльность» выделили следующие: *эмоциональность* (доброжела-

тельность, удовлетворенность условиями, вознаграждением, ростом и пр., терпимость к властям), *нормативность* (законность, законопослушность, послушность указаниям), *приверженность* (верность нормам и ценностям, принятому образу власти), *идентификацию* (осознание организационных целей как собственных), *вовлеченность* (желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации) и *силу интеграции сотрудника и организации* (отношение, связанное с удержанием сотрудника на рабочем месте) (6).

Итак, поднимая вопрос о противоречивости влияния на организационную лояльность педагога специфики работы в виртуальной образовательной среде, остановимся на первой позиции – уровень организационной лояльности педагога увеличивается за счет работы в условиях виртуальной образовательной среды. Мы будем опираться на описанные М. Е. Вайндорф-Сысоевой преимущества виртуальной образовательной среды, которые она разделила по категориям: *гибкость*, *экономическая эффективность*, *новая роль преподавателя*, *практическое использование инновационного потенциала виртуальной образовательной среды*, *интерактивность*, *продуктивность* и *эффективность*, *индивидуализация*, *мотивированность*, *активность*.

Мы полагаем, что в качестве особенностей, детерминирующих развитие лояльности, можно выделить следующие элементы:

- *гибкость* – выполнение работы преподавателем в удобное время и в удобном месте, исходя из собственного темпа и ритма, с отрывом от базы организации; возможности, связанные с корректировкой учебного процесса (график работы, экономия времени, индивидуальные встречи и пр.);

- *экономическая эффективность* – снижаются затраты как преподавателя (питание, затраты на транспорт и т. д.), так и системы образования за счет максимально эффективного использования учебных площадей, времени и технических средств;

- *новая роль преподавателя* – выполнение преподавателем различных ролей, которые мы описывали выше (организатор учебного процесса, автор и разработчик, консультант, виртуальный психолог, проектировщик, коллега и сотрудник, обучающийся) (3);

- *практическое использование инновационного потенциала виртуальной образовательной среды* – использование электронных учебно-методических материалов, получение более качественной обратной связи от студентов, коллег, выход в

международные информационные сети, работа в динамично развивающемся пространстве и пр.;

- *интерактивность* – адаптация к новой форме работы и понимание процессов использования инновационного потенциала виртуальной образовательной среды в профессии в процессе постоянного общения с обучающимися, тьюторами, администраторами;

- *продуктивность и эффективность* – разнообразие форм, предоставляемых пространством сети Интернет, организация обратной связи и контроля;

- *индивидуализация* – возможность ориентировать обучение исходя из особенностей базовой подготовки студентов;

- *мотивированность* – совмещение повышения квалификации с основной профессиональной деятельностью;

- *активность* – посредством осуществления разнообразной и хорошо отобранной деятельности.

В защиту данной позиции хотелось бы сказать, что в качестве факторов, детерминирующих лояльность И. В. Серкова называет индивидуально-личностные факторы: уровень социальной активности человека, восприятие себя как объекта или субъекта социальных процессов; социально-психологические факторы – взаимоотношение человека с окружающими людьми; социальные – особенности общественных отношений (11). Также данные позиции детерминируют развитие организационной лояльности потому, что охватывают те аспекты организационной лояльности, которые входят в содержание данного понятия – эмоциональность, идентификацию и вовлеченность.

Вторая позиция связана с обратным эффектом – снижением уровня организационной лояльности педагога при работе в условиях виртуальной образовательной

среды. Здесь за основу были взяты выделенные нами содержательные аспекты организационной лояльности. При работе в условиях виртуальной образовательной среды у педагога может снижаться уровень организационной лояльности за счет следующих особенностей:

- *эмоциональность* – работая дистанционно, преподаватель может быть ограничен в профессиональной карьере, профессиональном росте из-за отсутствия непосредственного личного контакта с руководителями и пр.;

- *нормативность* – отсутствие представления о неофициальных требованиях к сотрудникам, сложность для руководителя контролировать деятельность преподавателя и т. д.;

- *приверженность* – отсутствие представления об образе власти, о нормах и ценностях организации;

- *идентификация* – работа в удаленном от организации месте может не дать педагогу идентифицировать свои цели и цели организации;

- *вовлеченность* – автономность такого сотрудника может снизить его мотивацию действовать от лица организации, готовность предпринимать личные усилия для достижения целей организации;

- *сила интеграции сотрудника и организации* – отсутствие уверенности в том, что руководство намерено удерживать сотрудника на рабочем месте.

Таким образом, данное противоречие позволило говорить о проблеме развития организационной лояльности в условиях виртуальной образовательной среды. Решение обозначенной проблемы важно не только для педагогического сообщества, но и для каждого руководителя в отдельности, сталкивающегося с применением информационно-коммуникационных технологий в образовании.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Баранская С. С. Методика измерения лояльности // Психологические исследования. 2011. №1 (15). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>
2. Брылева В. А. Виртуальная образовательная среда специального факультета как средство развития межкультурной компетенции студентов-лингвистов // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2007. Т. 10, № 31.
3. Вайндорф-Сысоева М. Е. Виртуальная образовательная среда: категории, характеристики, схемы, таблицы, глоссарий : учеб. пособие. М. : МГОУ, 2010.
4. Вайндорф-Сысоева М. Е., Хапаева С. С., Шитова В. А. Алгоритм деятельности при сетевом взаимодействии для решения образовательных задач в виртуальной образовательной среде МГОУ // Вестник МГОУ. Сер. «Педагогика». №3. М. : МГОУ, 2009. То же: URL: <http://vestnik-mgou.ru/web/library/files/incoming/4/2009/3/issue.pdf>
5. Доминяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
6. Калашников А.И. Содержательные аспекты понятия «организационная лояльность» // Мат-лы XII Всерос. конф. молодых ученых «Философия и наука»; Екатеринбург, 23 апреля 2013 г. Екатеринбург, Урал. гос. пед. ун-т, 2013.

7. Калмыков Д. А., Хачатуров Л. А. Опыт реализации виртуальных образовательных сред // Школьные технологии. 2002. № 2.
8. Носкова Т. Н. Виртуальная образовательная среда // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2011. № 142.
9. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азъ, 1992.
10. Перфильева М. Б. Система социальных факторов и условий, детерминирующих управление лояльностью персонала организации : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2011.
11. Серкова Н. В. Социально-психологические особенности лояльности и факторы, определяющие ее формирование. 2004. № 5.
12. Холодова Г. Б. Виртуальная образовательная среда – миф или реальность? // Проблемы и перспективы развития образования : мат-лы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011.) Т. II. Пермь : Меркурий, 2011.
13. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues // The Icfai 24 Journal of Organizational Behavior. Vol. VI. № 4, 2007.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. С. А. Минюрова.